

**Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) für den Einsatz pflegerischer/ medizinischer Fachkräfte, Hebammen,  
Pflegehilfspersonen und studentischer Hilfskräfte auf Grundlage des AÜG**  
medrecare GmbH, Gadderbaumer Straße 19, 33602 Bielefeld - nachfolgend „medrecare“

#### § 1 Vertragsgegenstand und Geltungsbereich

(1) Die nachfolgenden Bedingungen gelten für jeden Auftrag bzw. Einsatz einer pflegerischen/ medizinischen Fachkraft, einer Hebamme, einer Pflegehilfsperson und einer studentischen Hilfskraft (nachfolgend Leiharbeitnehmer) in den Einrichtungen des Auftraggebers. Einrichtung wird hier stellvertretend verstanden für Krankenhäuser, Rehabilitationskliniken, stationäre Pflegeheime, ambulante Pflegedienste, Intensivpflegedienste, Praxen sowie andere Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens. Die folgenden AGB dienen dazu, den gesetzlichen Vorgaben für den Personaleinsatz auf der Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) Rechnung zu tragen. Sie haben Gültigkeit für die drei Vertragsparteien – Auftraggeber, medrecare und Leiharbeitnehmer<sup>1</sup>.

(2) Gemäß § 12 AÜG ist für jeden Auftrag bzw. Einsatz zwischen dem Auftraggeber und medrecare ein schriftlicher Vertrag zu schließen. Mündliche Nebenabsprachen bedürfen zur Wirksamkeit der schriftlichen Bestätigung. Etwaige vom Auftraggeber in die Vertragsbeziehungen eingeführte Allgemeine Geschäftsbedingungen gelten, soweit sie von unseren Bedingungen abweichen, als widersprochen und nicht anwendbar. Die Angebote sind freibleibend.

(3) medrecare ist Mitglied des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ). Die Arbeitsverträge, die mit den beim Auftraggeber eingesetzten Leiharbeitnehmern abgeschlossen werden, beziehen die iGZ-DGB Tarifverträge vollständig in ihrer jeweils gültigen Fassung wer. Dabei entspricht der von medrecare entsandte Leiharbeitnehmer der angeforderten Qualifikation durch den Auftraggeber. Der Leiharbeitnehmer wird dem Auftraggeber lediglich zur Ausführung des im Auftrag angegebene Tätigkeitsbereichs zur Verfügung gestellt und darf daher nur diejenigen Arbeitsmittel verwenden oder bedienen, die zur Ausübung dieser Tätigkeit erforderlich sind.

(3) Ist der Betrieb des Auftraggebers nach § 11 Abs. 5 AÜG unmittelbar durch einen Arbeitskampf betroffen, stellt medrecare keine Leiharbeitnehmer zur Verfügung. Diese Einschränkung gilt - in Übereinstimmung mit dem Gesetz und dem iGZ Tarifvertrag - nicht, wenn der Auftraggeber sicherstellt, dass der Leiharbeitnehmer keine unmittelbar vom Arbeitskampf betroffenen Tätigkeiten übernimmt.

#### § 2 Gewährleistung

(1) Falls dem Auftraggeber die Leistungen eines von medrecare entsandten Leiharbeitnehmers nicht ausreichend erscheinen und er medrecare innerhalb der ersten vier Stunden nach Dienstantritt davon verständigt, wird medrecare ihm im Rahmen der Möglichkeiten eine Ersatzkraft zur Verfügung stellen. Diese vier Stunden werden dem Auftraggeber nicht berechnet.

(2) Der Auftraggeber hat das Recht, den Vertrag innerhalb der ersten fünf Arbeitstage (Montag –Freitag) mit einer Frist von zwei Arbeitstagen zum Ende eines Arbeitstages zu kündigen. In diesem Falle sind die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zu vergüten. Nach diesem Zeitraum kann der Auftraggeber den Vertrag mit einer Frist von 5 Arbeitstagen zum jeweiligen Wochenende (Sonntag) kündigen.

Besteht ein begründeter Zweifel an der Bonität des Kunden ist medrecare berechtigt, jede Überlassungsvereinbarung außerordentlich fristlos zu kündigen und die überlassenen Leiharbeitnehmer unmittelbar abziehen.

(3) Bei außergewöhnlichen Umständen kann medrecare entweder die Bereitstellung eines Leiharbeitnehmers verschieben oder vom Auftrag ganz oder teilweise zurücktreten. Hierzu gehört jeder Umstand, der die Bereitstellung dauernd oder zeitweise erschwert oder unmöglich macht. Eine Schadensersatzleistung ist in diesen Fällen ausgeschlossen.

#### § 3 Arbeitsschutz

Der Auftraggeber ist verpflichtet, die gesetzlichen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften einzuhalten. Nach §11, Abs. 5 AÜG obliegen dem Auftraggeber die sich aus dem Arbeitsschutzrecht ergebenden Pflichten.

Der Auftraggeber hat einen Arbeitsunfall sofort der medrecare anzuzeigen. medrecare meldet den Arbeitsunfall bei einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als 3 Tagen dem zuständigen Unfallversicherungsträger. §193 Abs. 1 SGB VII ist voll zu beachten.

Der Auftraggeber stellt sicher, dass der von medrecare entsandte Leiharbeitnehmer in den Einrichtungen des Auftraggebers die gesetzlichen Bestimmungen zur Arbeitszeit und die vereinbarte Arbeitszeit einhält.

#### § 4 Haftungsbegrenzung

Im Hinblick darauf, dass der entsandte Leiharbeitnehmer seine fachliche Tätigkeit beim Auftraggeber ausschließlich unter der fachlichen Leitung und Aufsicht des Auftraggebers ausübt, haftet medrecare nicht für Schäden, die der Leiharbeitnehmer in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit verursachen sollte. Der Auftraggeber stellt medrecare von allen etwaigen Ansprüchen frei, die dritte Personen im Zusammenhang mit Ausführung und Verrichtung der an die entsandte Leiharbeitkraft übertragenen Tätigkeit erheben sollten.

#### § 5 Abrechnung und Vergütung

Für den Auftraggeber gelten die, zwischen den beiden Vertragsparteien, vereinbarten Stunden- und Zuschlagssätze, zuzüglich der jeweiligen gesetzlichen Mehrwertsteuer.

Die Abrechnung erfolgt grundsätzlich monatlich nachträglich während eines laufenden Monats unverzüglich nach dem Ende des Einsatzes. Die Rechnungen sind sofort nach Erhalt rein netto Kasse zu begleichen. Der Auftraggeber ist verpflichtet, die ihm wöchentlich, ansonsten nach Abschluss des jeweiligen Einsatzes von der Fachkraft oder von der medrecare, vorzulegenden Arbeitsstundennachweise zu unterzeichnen.

Die Vergütung des entsandten Leiharbeitnehmers erfolgt ausschließlich durch medrecare. Der Leiharbeitnehmer ist nicht berechtigt, Vorschüsse oder irgendwelche Zahlungen vom Auftraggeber entgegen zu nehmen.

#### § 6 Haftpflichtversicherung

Der Auftraggeber sichert zu, dass er über eine Betriebshaftpflichtversicherung verfügt, die die Einsätze von externen Mitarbeitern aus der Arbeitnehmerüberlassung in seiner Einrichtung mit einschließt.

#### § 7 Bestandsschutz

Der Auftraggeber verpflichtet sich, den von medrecare überlassenen Leiharbeitnehmer nach Abschluss oder im Anschluss an eine von medrecare vermittelte Tätigkeit für die Dauer von 2 Jahren nicht unter Ausschluss oder Umgehung der Vermittlungstätigkeit von medrecare erneut zu beschäftigen. Im Widrigkeitsfalle wird eine Vertragsstrafe in Höhe von € 10.000 fällig. Der Auftraggeber wird den Leiharbeitnehmer nicht weitervermitteln und seine Daten auch nicht Dritten oder mit ihr verbundenen Unternehmen zu Vermittlungszwecken zur Verfügung stellen.

#### § 8 Übernahme in ein unbefristetes Anstellungsverhältnis

Bei Übernahme des Leiharbeitnehmers in ein festes Angestelltenverhältnis des Auftraggebers wird eine einmalige Vermittlungsprovision in Höhe von drei Bruttoarbeitsentgelten zzgl. Mehrwertsteuer, zahlbar mit Abschluss des Arbeitsvertrages, fällig. Diese reduziert sich pro Monat der Überlassung um jeweils 1/12.

#### § 9 Datenschutz und Verschwiegenheitspflicht

Der Umgang mit personenbezogenen Daten ist in der Datenschutzinformation unter [www.medrecare.de/datenschutz/](http://www.medrecare.de/datenschutz/) einzusehen.

Über die im Rahmen ihrer Geschäftsbeziehung bekannt gewordenen Umstände, Vereinbarungen, Daten und sonstige Informationen vereinbaren die Parteien Stillschweigen.

#### § 10 Schlussbestimmungen

Als **Gerichtsstand** für alle Streitigkeiten, die aus diesem Vertrag resultieren, wird ausschließlich Bielefeld vereinbart. Es gilt ausschließlich deutsches Recht.

Die AGB stellt medrecare in seiner jeweils aktuellen Fassung dem Auftraggeber durch Veröffentlichung auf der Website <https://www.medrecare.de/agb/> zur Verfügung.

Stand: Juni 2022

<sup>1</sup>Die verwendete Bezeichnung „Leiharbeitnehmer“ sowie sonstige Personenbezeichnungen erfolgen geschlechtsunabhängig. Sie werden ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.